

# Parcours d'immigrants universitaires colombiens dans la région des Laurentides

## Déclassement professionnel et stratégies identitaires

Marie-Jeanne Blain

Volume 5, numéro 1, printemps 2005

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/010881ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/010881ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Groupe de Recherche Ethnicité et Société  
CEETUM

ISSN

1499-0431 (imprimé)

1499-044X (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cette note

Blain, M.-J. (2005). Parcours d'immigrants universitaires colombiens dans la région des Laurentides : déclassement professionnel et stratégies identitaires. *Les Cahiers du Gres*, 5(1), 81–100. <https://doi.org/10.7202/010881ar>

# PARCOURS D'IMMIGRANTS UNIVERSITAIRES COLOMBIENS DANS LA RÉGION DES LAURENTIDES : DÉCLASSEMENT PROFESSIONNEL ET STRATÉGIES IDENTITAIRES<sup>1</sup>

**Marie-Jeanne Blain**

*« Thus, the refugee lawyer may start out as a restaurant dishwasher, move on to becoming a librarian, translator or para-legal, and then possibly move up to becoming a lawyer. » Chiswick, Lee & Miller (2002: 3)*

## RÉSUMÉ/ABSTRACT

Cet article se veut une réflexion sur la subjectivité du déclassement socioprofessionnel. Dans le champ des études sur l'immigration et l'intégration, nous nous intéressons précisément aux dimensions subjectives de l'insertion économique et à la place de l'identité professionnelle dans le vécu, au quotidien, et dans les rapports aux autres. Cette recherche, toujours en cours, se base sur les discours d'universitaires d'immigration récente, originaires de la Colombie et résidant dans les Laurentides, territoire au nord de Montréal. Dans un premier temps, nous documentons leurs processus d'insertion professionnelle pour ensuite approfondir les stratégies identitaires en lien avec la modification de leur statut professionnel. Il est apparu, entre autres, que leurs processus d'insertion sur le marché du travail sont marqués par des stratégies identitaires diversifiées et par l'importance de la reconnaissance dans la perception de soi.

This article is a reflection on the subjective experience of social and occupational mobility. Within the field of immigration and integration studies I seek to understand the subjective dimensions of economic insertion, especially how professional identity is experienced in everyday life and in relations with others. This research in progress is based on the narratives of professionals who recently emigrated from Colombia and are now residing in the Laurentian region north of Montreal. First, I consider the processes involved in their professional insertion, and then I closely examine the link between their identity strategies and the change in their professional status. The existence of various identity strategies and the importance of social recognition for their self-perception emerge, amongst other things, as significant in regards to their insertion in the job market.

Mots clés : immigration, régionalisation, insertion économique, Colombiens, déclassement professionnel, identité professionnelle, Laurentides

Key words : immigration, dispersal policies, regionalization of immigration, economic integration, Colombian, downward mobility, professional identity, Laurentides

LES PROCESSUS D'ÉTABLISSEMENT DES PERSONNES IMMIGRANTES, particulièrement au Québec, revêtent des couleurs particulières, teintés par les politiques provinciales, notamment l'énoncé d'intégration (MRCI, 1991) et les politiques de régionalisation de l'immigration (Gagné, 2003; MRCI, 2002a-b, 2003b-c; Girard et Manègre, 1989). Notre objectif est d'observer les processus d'insertion économique de Colombiens établis depuis 1999 dans la région des Laurentides, d'apprécier les dimensions subjectives de ces parcours, tout en conservant à l'esprit les contraintes objectives auxquelles font face les personnes immigrantes, tant au niveau local que régional ou national.

Cette recherche a vu le jour en raison de nombreux questionnements issus de notre pratique comme conseillère en emploi auprès des personnes immigrantes au Centre d'Intégration en Emploi des Laurentides<sup>2</sup>. Les réalités vécues par les personnes rencontrées lors de counselling ne semblaient pas répondre aux schèmes de référence « communs », voulant que les immigrants universitaires aient plus de facilité à intégrer le marché du travail. Les parcours d'insertion en emploi n'étaient ni unifiés ni donnés d'avance et les discours des acteurs diversifiés. De fait, nous nous sommes intéressée aux dimensions subjectives de l'insertion économique. Dans le cadre d'études sur l'insertion économique et plus particulièrement sur la mobilité professionnelle, ces dimensions sont très peu soulevées (Potter, 1999; Pochic, 2001; Giret et Hatot, 2001). De là, les objectifs de

notre projet sont de documenter, dans un premier temps, les processus d'insertion professionnelle pour ensuite approfondir les stratégies identitaires en lien avec la modification de leur statut professionnel. De façon plus précise, nous désirons observer les effets du déclassement ou de la déqualification<sup>3</sup> post-migratoire – au quotidien et dans les discours – ainsi que sa possible relativité. Aussi, nous souhaitons analyser la place de l'identité professionnelle, dans le vécu et les rapports aux autres. Nous concevons l'identité dans une perspective constructiviste (Meintel, 2000, 1993) en interaction avec d'autres dimensions de la vie telles que l'identité sociale ou le statut, mais aussi en terme de reconnaissance sociale. Nous avons opté pour ce groupe particulier de nouveaux arrivants étant donné qu'il s'agit d'une population de plus en plus nombreuse au Québec et que sa proportion d'universitaires est significative. En effet, depuis 1997, la situation politique s'étant radicalement détériorée, un nombre grandissant de Colombiens ont quitté leur pays vers le Canada. Selon le recensement de 2001, plus de 15 000 personnes originaires de la Colombie vivent au Canada (dont 4400 au Québec) et près de la moitié sont d'immigration récente (arrivés entre 1996 et 2001) (Statistique Canada, 2003-b). En 2003, la Colombie était le 6<sup>e</sup> pays en importance en terme d'admission au Québec (1765 personnes) (MRCI, 2004-b). Finalement, il convient de souligner que les résultats de notre recherche sont préliminaires, n'ayant pas procédé à l'ensemble de la collecte de données, des nuances et des

raffinements seront à apporter. Néanmoins, des pistes de réflexion et d'analyse se dégagent des entretiens formels et informels recueillis à ce jour ainsi que suite aux observations réalisées.

Dans un premier temps, nous situons le contexte dans lequel s'insère cette étude. Par la suite, nous présentons le profil général des Colombiens rencontrés ainsi qu'un aperçu de leurs parcours d'insertion professionnelle. À travers les expériences et les discours des universitaires colombiens, nous tenterons de dégager des pistes de réflexions en ce qui a trait aux façons de vivre le déclassement, aux stratégies identitaires mises en œuvre ainsi qu'aux aspects liés à la reconnaissance.

### **Intérêt à documenter les parcours d'insertion d'immigrants universitaires**

Au cœur des politiques, l'insertion économique est fréquemment associée au concept d'intégration<sup>4</sup> des personnes immigrantes (CCCI, 1991 et 1993; Ministère des Travaux publics, 1997; MRCI, 2004-c). Cette notion fait apparaître tant les valeurs que notre société accorde au travail (Paugam, 1994; Dubar, 1995; Fournier et Bourassa, 2004; Schnapper, 1994) que, dans un autre sens, l'interdépendance des différentes sphères de la vie à travers laquelle l'insertion économique peut amener un réseau plus étendu (Fortin, 2000-a; Potter, 1999), une meilleure participation civique ou tout simplement une capacité à s'investir socialement (Paugam, 1994; Schnapper, 1996). Des travaux

récents font apparaître que les universitaires, malgré leur « profil en tous points prometteur », vivent des difficultés particulières d'insertion économique, que ce soit en terme de durée de recherche d'emploi, de la qualité de l'emploi obtenu ou de difficultés de reconnaissance (diplôme ou expérience) (Li, 2000; Boyd, 2000; Krahn *et al.*, 2000; Mata, 1999; Potter, 1999). Étant donné l'emphase accordée à la scolarité à travers les politiques d'immigration canadienne, il importe de s'attarder sur cette population cible.

Par ailleurs, le parcours de ces universitaires immigrants peut également se comprendre à travers les changements économiques qui s'opèrent à un niveau plus large. Nous entendons : 1. la dualisation du marché du travail (De la Croix *et al.*, 2002; Taboada Leonetti, 1994) - aussi appelée polarisation (Gagnon, 2003) ou segmentation (Portes, 1994; Portes *et al.*, 2003) - 2. la précarisation des emplois (Bourdieu, 1998; Paugam, 2000) et la montée du travail atypique (Bollé, 1997; Bourhis et Will, 2001), 3. l'inflation des diplômes, 4. la difficulté de progresser dans certains secteurs d'emploi (Grimshaw *et al.*, 2002; O.I.T., 2003) ou 5. l'augmentation de la sous-traitance, qui vont influencer la qualité de l'emploi obtenu ainsi que la satisfaction conséquente de l'employé (Lowe, 2000). Ces réalités économiques touchent la population dans son ensemble, mais tandis que pour certaines personnes immigrantes cette situation peut amener un avantage (globalisation des marchés amenant une plus-value grâce à la mobilisation des

réseaux transnationaux ou grâce au multilinguisme) (Gowricharn, 2001) elle peut au contraire résulter en un cumul de « handicaps » (Taboada Leonneti, 1994; Broze *et al.*, 2002) rendant plus sensible au chômage ou au sous-emploi (personne immigrante, minorité visible, genre, âge, difficultés d'accès à une profession réglementée, réseau de soutien déficient, etc.). Ainsi, il convient de nuancer ce que l'on entend par « succès migratoire ». En effet d'un point de vue subjectif, l'obtention d'un emploi n'est pas nécessairement un succès en terme de qualité d'emploi ou de recouvrement du statut professionnel antérieur à la migration<sup>5</sup>. Un des objectifs de ce travail est donc d'explorer la subjectivité de l'acteur en lien avec l'emploi obtenu ou convoité.

De fait, il est apparu que le déclassement professionnel est une réalité préoccupante. Les études longitudinales font ressortir la possibilité pour les personnes immigrantes de retrouver leur statut socio-économique et de vivre une mobilité ascendante (Renaud *et al.*, 2001; Chiswick, Lee et Miller, 2002; Bauer et Zimmerman, 1999; Stier et Levanon, 2003). Néanmoins, pour plusieurs migrants, ce ne sera qu'après une rupture professionnelle initiale qu'ils expérimenteront un reclassement professionnel suite à un « effet négatif à l'entrée » (Hum et Simpson, 2002; Alba-Ramírez et Blázquez, 2003) et une lente progression (de 3 à 25 ans selon les recherches); années au cours desquelles des stratégies sont (possiblement) mises en œuvre afin de

compenser cette perte de statut (investissement dans les études, cumul d'emplois, travail autonome, etc.)<sup>6</sup>. Ce sujet est relativement récent et mérite d'être approfondi.

## L'immigration dans les Laurentides

Région au nord de Montréal, les Laurentides occupent un territoire d'une superficie de 21 587 km<sup>2</sup> avec une population de 463 000 habitants. Plus de 15 000 personnes nées à l'étranger s'y sont établies - 3,5% de la population immigrée au Québec - dont près de 2 000 entre 1996 et 2001 (Statistique Canada, 2003-b; MRCl, 2004-a). Entre 1999 et 2003, 200 à 400 personnes chaque année ont choisi les Laurentides comme région de destination (MRCl, 2004-b)<sup>7</sup>. Les pays d'origine de la population immigrante sont diversifiés, les plus représentés sont : la France (20,6%), les États-Unis (8,4%), le Portugal (8,0%), l'Italie (7,0%) et l'Allemagne (5,7%)<sup>8</sup>; la Colombie arrive au 25<sup>e</sup> rang avec 120 personnes recensées en 2001 (0,8%) (MRCl, 2004-a)<sup>9</sup>.

## Politique de régionalisation

Les Laurentides étant une des régions ciblées par la politique de régionalisation de l'immigration, il importe de situer notre recherche en ce sens. Cette politique vise à contrebalancer la tendance à la métropolisation en mettant en place des stratégies pour favoriser, entre autres, une répartition sur le territoire de personnes pouvant répondre aux

besoins économiques locaux. Elle agit selon deux principaux axes : 1. l'attraction d'immigrants résidant à Montréal et 2. l'installation en région de réfugiés sélectionnés à l'étranger (Gagné, 2003). En quelques mots, le volet « attraction » consiste à attirer des immigrants répondant aux demandes du marché du travail des régions. Ainsi, des programmes ont été mis sur pied dans différentes régions du Québec (par exemple Québec, Estrie, Gatineau, Laurentides) afin d'informer les personnes immigrantes résidant à Montréal sur les perspectives d'emploi dans leurs régions respectives et, d'autre part, de favoriser l'arrimage entre les besoins des employeurs et les profils des candidats (sensibilisation du milieu des affaires, présélection de candidats immigrants, aide au déménagement, entrevues de sélection, etc.). Pour le second volet de la politique de régionalisation, « l'installation des réfugiés sélectionnés dès l'étranger vers les régions du Québec », le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) a reçu du gouvernement fédéral le pouvoir de sélectionner un certain nombre de réfugiés à l'étranger (réfugiés publics : c'est-à-dire réfugiés accueillis à la charge de l'État) (MRCI, 2004-d). Chaque année, environ 1800 réfugiés de cette catégorie sont orientés depuis l'étranger vers les régions, ce qui représente 7% de l'immigration au Québec (MRCI, 2003-a). À ce titre, le MRCI a en contrepartie la responsabilité d'offrir un soutien à leur accueil, assumé par un réseau d'organisations communautaires en région, conjointement avec le

gouvernement québécois. Une proportion de ces réfugiés est donc installée dans des villes dotées d'une infrastructure d'accueil (par exemple Sherbrooke, Hull, Québec, Joliette, St-Jérôme)<sup>10</sup>.

Le thème de la régionalisation de l'immigration est encore très peu étudié mais l'intérêt pour ces dynamiques est croissant<sup>11</sup>. Néanmoins, les écrits portant spécifiquement sur l'insertion professionnelle d'immigrants dans les régions du Québec sont quasi-inexistants.

## Profil général

Dans un premier temps, afin de dégager une vue d'ensemble, nous présenterons le profil de toutes les personnes originaires de la Colombie qui ont été rencontrées<sup>12</sup> dans le cadre de démarches de recherche d'emploi ou de retour aux études au C.I.E. Laurentides de 2000 à 2003, quel que soit leur niveau de scolarité. Par la suite, nous préciserons les parcours des universitaires seulement.

Soixante-quatorze adultes, 40 femmes et 34 hommes<sup>13</sup>, originaires de la Colombie arrivés au Québec entre 1999 et 2003, ayant un français fonctionnel et en démarche d'insertion professionnelle ont été rencontrés entre 2000 et 2003. De ce nombre, la majorité sont des réfugiés publics (68/74)<sup>14</sup>. Nous incluons les différentes catégories d'immigration, en autant que la situation soit régularisée. En effet, le contexte de départ est relativement le

même et des liens peuvent être faits sur la base de la scolarité. Comme le mentionnait Kanjanapan (1995), la façon d'immigrer est une question de stratégies qui n'amène pas nécessairement de profil type selon les catégories d'immigration<sup>15</sup>. Aussi, si nous observons leur niveau de scolarité<sup>16</sup>: 44% ont un niveau primaire ou secondaire général, 22% un niveau équivalant à un diplôme d'études collégiales ou d'études professionnelles et 34% un niveau universitaire. Lorsque l'on observe leur insertion professionnelle, nous remarquons pour cette population une polarisation de leurs parcours d'insertion sur la base de leur scolarité, similaire à celle observée dans d'autres études (Chiswick, Lee et Miler, 2002). En effet, pour ces 74 personnes, ce sont les *plus* et les *moins* scolarisés qui ont le plus haut taux de chômage à savoir : 36% (universitaires); 1% (technique ou spécialisé); 60% (secondaire général ou primaire). La situation se démarque donc positivement pour les Colombiens qui occupaient une profession de type technique ou spécialisé - par exemple, mécanicien, technicien de laboratoire, technicien en électronique. Ce sous-groupe affiche un taux de chômage beaucoup plus bas et un taux de recouvrement de statut plus élevé, quoique le déclassement initial puisse les toucher. En outre, les techniciens ou spécialistes ayant été déclassés ont davantage tendance à travailler dans le même secteur d'emploi, ce qui laisse espérer une évolution ultérieure de leur poste. À ce titre, nous pourrions parler

de déclassement plutôt que de « chute professionnelle » (Pochic, 2001).

## Parcours d'insertion des universitaires

Suite à cette esquisse de la population colombienne rencontrée dans le cadre de démarches d'insertion socio-professionnelle au C.I.E. Laurentides, nous nous attarderons maintenant sur les particularités des 22 universitaires (13 femmes et 9 hommes). Nous avons, dans un premier temps, recueilli les informations pour l'ensemble des parcours d'insertion socioprofessionnelle, de ce nombre, nous avons rencontré 21 d'entre eux dans le cadre d'entretiens de counselling et avons eu des relations plus approfondies, formelles ou informelles, avec 15 de ceux-ci (échantillon retenu pour la présente analyse). Pour ces 22 universitaires, nous remarquons : un temps d'insertion en emploi beaucoup plus long (souvent plus d'une année de temps de recherche), un taux de déclassement de 100% et, pour la moitié de ceux-ci, un poste occupé qui n'est pas dans le même secteur d'expérience; ce qui ne peut être qualifié d'emploi transitoire, la possibilité de progression interne vers leur spécialisation étant nulle. Ces types d'emploi sont parfois qualifiés de « trappe », de « piège à précarité » (Geddie, 2002; Renaud, 1999; Crespo, 1993; Sloane, 2002; Castra, 2003) et peuvent occasionner des effets négatifs sur le reste de la carrière (Mc Allister, 1995). La seule alternative est de chercher un autre emploi. La forte mobilité professionnelle des premières

années d'établissement a d'ailleurs déjà été soulevée (Girard, 2002; Renaud *et al.*, 2001).

Les facteurs explicatifs trouvent écho dans d'autres recherches abordant l'insertion professionnelle d'immigrants ayant un niveau élevé de scolarité (voir entre autres : Abu-Laban *et al.*, 1999; Basran et Zong, 1998; Battu et Sloane, 2002; Boyd, 2000; Cardu et Sanschangrin, 2002; Geddie, 2002; Leung, 2000; Li, 2000, 2001; Potter, 1999). Très brièvement, l'espace ne se prêtant pas à une analyse détaillée, mentionnons les plus fréquemment cités, soit : 1. le manque d'expérience canadienne; 2. les contraintes systémiques ou non-reconnaissance (accès aux professions réglementées ou régies; formations de mise à niveau limitées ou onéreuses), 3. la discrimination directe ou indirecte (tant de la part des employeurs que du milieu académique<sup>17</sup>); 4. le réseau de soutien limité. Nous pourrions en outre ajouter des facteurs qui sont plus d'ordre individuel, tels l'identité et les projets (Berset *et al.* 1999; Pott, 2001), les aspirations et le rôle des modèles (Gowricharn, 2001 : 157; Pott, 2001), l'estime de soi (Potter, 1999; Castronovo, 2002), le choc de la perte de statut qui peut amener un « deuil professionnel » (Castronovo, 2002; Beauchesne, 2002; Hegale et Layon, 2002) et créer une absence de projets professionnels qui peut nuire à une démarche stratégique de retour en emploi (Pochic, 2001). Soulignons que ces facteurs affectent les personnes universitaires sans égard au

lieu où elles habitent à travers le Canada.

Des facteurs spécifiques aux régions peuvent s'ajouter tel le manque de mobilité (les transports en commun étant inexistant au Nord de St-Jérôme). Ce manque de mobilité peut restreindre l'accès à certains marchés ou la possibilité de progression professionnelle<sup>18</sup>. En outre, le fait d'habiter en région rend l'investissement pour une formation universitaire plus élevé étant donné les coûts de transport vers Montréal<sup>19</sup>. Par ailleurs, la structure économique locale peut favoriser certaines professions (par ex. : secteur des services à la petite enfance ou de l'enseignement, spécialiste en mécanique ou en transformation du meuble), mais peut s'avérer défavorable pour d'autres (par ex. : technicien en télécommunications, en informatique ou en avionique). Nous précisons que dans le cas des universitaires rencontrés, les difficultés d'accès à la profession représentent le facteur le plus apparent, dans 75% des cas la profession étant réglementée ou d'accès restreint<sup>20</sup>, donc sans égard au lieu de résidence. En résumé, ces facteurs se combinent entre eux et interagissent avec le milieu d'accueil (Berset *et al.*, 1999). Pris séparément, ils peuvent faire ressortir certaines situations particulièrement précaires, ou au contraire positives, et dans d'autres cas, jeter un éclairage sur des situations de cumul de « handicaps ».



## Pistes d'analyse

### Subjectivité du déclassement

Pour ces universitaires, nous avons constaté une grande variabilité des discours des employés qui sont ou ont été déclassés professionnellement. Notons dans un premier temps que le déclassement peut être relatif selon les répondants, il faut tenir compte de la trajectoire professionnelle. Par exemple, parle-t-on de déclassement par rapport à la scolarité ou par rapport à l'expérience et la position sociale? Ainsi, pour Lidia<sup>21</sup> qui n'a jamais travaillé dans son domaine d'études - en génie électronique - elle se considère déclassée parce qu'au lieu de travailler comme responsable d'équipe - sa profession pré-migratoire - elle occupe un emploi élémentaire de service à la clientèle. Aussi, le déclassement peut être vécu négativement ou positivement. Le sentiment de réussite ou d'échec peut dépendre des projets initiaux, des attentes, du contexte de départ ou de la situation familiale. Chaque individu juge sa situation en lien avec son environnement immédiat et avec ses attentes initiales (Giret et Hatot, 2001). De fait, pour certaines personnes, le déclassement n'est pas perçu négativement, et ce, dès le départ ou plus tard dans la trajectoire. Par exemple, Mercedes, une ancienne gestionnaire, est satisfaite d'occuper un poste de moindre responsabilité qui lui occasionne moins de stress et Elizabeth, qui occupait une profession libérale, trouve très valorisant son emploi qui l'amène à travailler en relation d'aide.

Il est à noter, également, que les perceptions de la réussite peuvent changer après une longue période de recherche infructueuse. Pour Hector (génie industriel), être accepté en formation professionnelle (poste spécialisé) suite à plus d'un an de recherche infructueuse, revêtait un caractère de réussite malgré le déclassement que cela suppose. Cette alternative lui permettait d'espérer accéder enfin au marché du travail avec un bon salaire et en peu de temps. Pour d'autres, la fracture professionnelle est douloureuse. Lorenzo (ancien gestionnaire) qui se dédiait corps et âme à son travail et y trouvait source de valorisation, de par la position et les responsabilités qu'il avait, a vécu très difficilement la perte de statut, tant symbolique que matériel. Ni son diplôme ni son expérience n'étaient reconnus. Les difficultés d'accès étaient insurmontables à court terme. La pression familiale et le désir de travailler l'ont amené à devoir occuper des emplois manuels. Enfin, pour certains de ces universitaires, occuper des postes de journalier peut être éprouvant tant physiquement que moralement et occasionner une accumulation d'abandons d'emplois et une période de détresse où la confiance en soi est mise à l'épreuve.

Par contre, l'occupation d'un emploi déclassé peut amener des sources de valorisation (hormis celle de statut social) inédites ou inespérées initialement. Par exemple, Lorenzo, pour qui la perte de statut a été vécue difficilement au départ, occupe depuis quelques mois un

poste de manœuvre dans une manufacture et parle maintenant avec une certaine fierté du fait qu'il forme de nouveaux employés et qu'il soit considéré comme « un ancien ». Son expérience lui apporte reconnaissance et une certaine stabilité (lors de mises à pied, il n'est pas le premier appelé...). Pour sa part, Beatriz (ancienne gestionnaire) occupe un poste occasionnel qui lui permet d'être en contact avec des gens de milieux professionnels. Cet élément lui permet de se reconstruire un univers de relations, d'entrer en contact avec des gens pour qui elle a de la considération, de briser le stigma de l'aide sociale. Cet emploi, qui l'amène à fréquenter un milieu pour lequel elle a des affinités « de classe », et ce, même occasionnellement, l'éloigne de l'image négative qu'elle a de l'« assisté social ». En effet, cette perception négative rejaillit malgré elle sur son identité, sa perception d'elle-même, lorsqu'elle doit se résigner à recevoir ce support économique. En outre, pour tous les types d'emplois, les relations humaines dans le milieu de travail peuvent apporter des satisfactions importantes.

### Stratégies identitaires

Suite à cette rupture professionnelle, différentes stratégies liées à leur statut pré-migratoire peuvent être mobilisées. Dans un premier temps, nous avons remarqué des formes d'auto-déclassement, c'est-à-dire des situations où la personne se déqualifie elle-même dans ses discours ou ses actions. En effet, face aux contraintes systémiques, qu'elles aient été vécues personnellement ou que

l'entourage ait convaincu le chercheur d'emploi de leur importance, près de la moitié des universitaires ont procédé à un auto-déclassement (dès les débuts de leurs recherches ou plus tard). On ne peut nier par ailleurs que les conseillers en emploi oeuvrant auprès de la clientèle immigrante peuvent, face aux difficultés d'insertion, suggérer la création d'un objectif d'emploi transitoire, déclassé, afin d'acquérir l'expérience canadienne et par la suite de progresser<sup>22</sup>. De fait, l'auto-déclassement se traduit de différentes manières. D'une part, certains maquillent leur curriculum vitae (CV), soit en mentionnant un titre d'emploi différent (par ex. technicien au lieu d'ingénieur), soit en reformulant leurs responsabilités. Aussi, d'autres retirent des sections entières du CV ou préfèrent ne pas le donner à un employeur potentiel, ne remplissant que le formulaire d'emploi en mentionnant, par exemple, pour la scolarité « secondaire V », sans plus. Pour sa part, Hector, sur son lieu de travail, n'a pas mentionné à ses collègues la profession qu'il exerçait en Colombie (spécialiste en génie industriel), de crainte de créer des attentes de leur part ou qu'ils le perçoivent différemment. Il voulait se donner le temps de se familiariser à son nouveau milieu de travail et à son poste. Ces stratégies de présentation de soi seront donc mobilisées, entre autre, afin qu'un employeur les accepte pour un poste sur lequel ils sont surqualifiés. Toutefois, ce ne sont pas tous les répondants de l'échantillon qui ont eu recours à cette stratégie. Maria par exemple, qui occupait une profession libérale, a toujours eu une « fierté pour sa profes-

sion » et continue de s'identifier à celle-ci, nonobstant qu'elle ne soit pas membre de l'ordre professionnel. De son côté, Luis (profession libérale), quel que soit le contexte –au travail, avec des amis ou des intervenants– se positionne toujours en rapport à la profession qu'il exerçait et qui lui conférait une certaine crédibilité et autorité, même lorsqu'il exerçait un poste de manoeuvre. Son identité professionnelle est cristallisée et lui sert de point d'ancrage dans la présentation de soi.

Par ailleurs, une proportion importante de ces universitaires a eu de la difficulté à saisir les opportunités du réseau, particulièrement ceux arrivés avant 2002<sup>23</sup>. De fait, les stratégies québécoises de recherche d'emploi – « diffusez la nouvelle, dites à tous ceux que vous connaissez que vous cherchez un emploi » - peut plutôt être associée à un acte de quémende. Lorenzo, pour qui l'autonomie est très importante, mentionne « avant, je n'avais pas besoin d'aide ». Ainsi, dire que l'on recherche un emploi est associé au fait de parler de ses problèmes, c'est un peu comme se mettre à nu et dévoiler ses difficultés. Dans un autre ordre d'idée, le fait que certains ne parlent pas de leur situation (sans emploi ou emploi de survie), tant à leurs amis qu'à leur famille vivant au Québec ou à l'étranger, pourrait permettre si l'on poursuit l'hypothèse de Christelle Avril (2003) de préserver leur statut à travers des réseaux de sociabilité hermétiques, en « s'efforç[ant] de dissocier leur statut social [...] de leur emploi dévalorisé » (2003 :153). Autrement dit, les

personnes qui les connaissent sous leur ancien statut ne sont pas au fait de leur situation actuelle, ce qui leur permet de préserver en quelque sorte cette image d'eux-mêmes.

## Identité et rapport à l'autre

L'importance de la reconnaissance transparaît dans les discours des répondants. L'identité attribuée, l'image d'eux-mêmes qu'on leur renvoie ou qu'ils se voient attribuée, ne concorde pas avec leur identité professionnelle. Le stigmate de l'aide sociale est très fort pour plusieurs répondants. Des stratégies sont mises en œuvre pour s'en dissocier, soit à travers les discours ou à travers les fréquentations (de lieux ou réseaux sociaux – hormis leurs compatriotes). « Qui je suis ici? » (Beatriz, ancienne gestionnaire), « je veux qu'on me laisse la chance de faire mes preuves » (Hector, spécialiste en génie industriel), « je ne demande pas tout l'espace, juste un peu pour qu'on me connaisse mieux » (Beatriz). Il semble que ce soient les répondants de plus de 40 ans – c.-à-d. les plus expérimentés - qui éprouvent le plus de difficultés. En effet, plus l'expérience est grande, le statut élevé, plus grande peut être la rupture professionnelle (Crespo, 1993). L'absence de reconnaissance de leur expérience est source de sentiments douloureux : frustration, impuissance, amertume, perte de confiance... À travers ces rapports au monde environnant, certains ont développé un esprit critique, soulevant l'incohérence des politiques, soit des ordres professionnels, des politiques

d'immigration ou celles plus particulières de régionalisation. En outre, certains mentionneront les nécessités de s'adapter à un nouvel environnement, de mieux connaître la langue, de devoir repartir à zéro dans un nouveau pays... Quoiqu'il en soit, l'importance de se faire reconnaître dans le regard de l'autre apparaît dans les discours des répondants. L'identité « attribuée » n'est plus concordante avec l'identité « pour soi » (Goffman, 1975) au cœur de cette rupture professionnelle.

## Conclusion

Nous avons constaté dans le cas de ces professionnels colombiens l'importance des barrières systémiques, leur profession pré-migratoire étant réglementée ou quasi-réglémentée pour la majorité. Néanmoins, ces barrières touchent les nouveaux immigrants aveuglément, quel que soit le lieu de résidence. Le propos de cet article n'est pas d'analyser la politique de régionalisation de l'immigration; toutefois, il serait intéressant dans des recherches futures d'analyser l'influence de celle-ci sur l'insertion des immigrants vivant dans une région où l'immigration représente seulement 3,5% de la population. Par exemple, y a-t-il une différence quant au sentiment de déclassement vécu par ceux vivant en région par rapport à ceux résidant dans les grands centres? L'étude de Abu-Laban *et al.* (1999) soulevait qu'il n'y a pas de différence significative entre les villes albertaines à cet effet (1999 : Table 3-9). Qu'en est-il pour le Québec?

Quels sont les facteurs de rétention ou de mobilité géographique? En outre, l'impact du contexte économique local pourrait être soulevé plus finement à travers, par exemple, une comparaison des succès de l'insertion socioprofessionnelle par secteur d'emploi et niveau de scolarité.

De fait, considérer la satisfaction en emploi et dans certains cas la perception relative du déclassement peut s'avérer pertinent dans la mesure où l'on s'intéresse à la trajectoire non seulement migratoire mais aussi professionnelle. « Le degré de satisfaction est évidemment relié à l'expérience antérieure de travail » (McAll, 1996: 44). Néanmoins, s'arrêter aux perceptions des individus ne signifie pas que l'on doit faire abstraction du contexte même. « [L']adaptation n'est pas le simple rapprochement d'un nouveau contexte professionnel et d'un migrant, mais résulte d'ajustements mutuels incessants commandés aussi bien par des éléments propres à l'adaptation (organisation du travail, compétences) que par des éléments indirects (concurrence, marché). Le degré d'adéquation des personnes aux postes dépend directement de la capacité de négociation des parties en présence. » (Berset *et al.* 1999: 98). Il serait instructif, en ce sens, d'étudier plus en profondeur les perceptions des employeurs et leur impact sur le processus d'insertion professionnelle parce que l'intégration n'est pas la seule « responsabilité » des migrants, elle implique la société dans son ensemble (Fortin, 2000-b et 2002; Vatz-Laaroussi

et Charbonneau, 2001; Castles et Kosack, 1985; Mimeault et Simard, 2001; Khellil, 1997).

Les conséquences subjectives d'une perte de statut ou d'un changement professionnel non-désiré ou non-prévu sont très diverses. Nous avons tenté de relever des stratégies de migrants qui redonnent un sens à leur identité : à travers une redéfinition de l'image qu'ils avaient d'eux-mêmes, à travers de nouvelles sources de valorisation qui donnent un sens à leur place dans la société, à travers des modifications de la présentation de soi afin d'accéder à un emploi. Nous avons également relevé que certains peuvent tenter de préserver leur image de soi en entretenant un réseau de relations à caractère hermétique, où les différentes personnes n'ont pas nécessairement la même image du répondant, et où leur ancien statut est maintenu par cette stratégie. Aussi, des situations vécues de façon très négative, de prime abord, peuvent se transformer en une réappropriation de différentes sources de valorisation. Nous désirons observer, dans le futur, l'influence possible de certaines variables sur les dynamiques identitaires, par exemple le genre, l'âge, la situation familiale et plus précisément le type de profession exercée avant migration (particulièrement des professions avec ou sans gestion de ressources humaines).

Documenter les transformations identitaires, particulièrement l'identité professionnelle, fait ressortir son caractère fluide, dynamique et interactif. Étudier précisément cet aspect dans le ca-

dre de migrations fait apparaître l'importance tant du réseau de sociabilité (familial et professionnel) que du contexte politique et économique qui influence l'accès à un statut et à une image de soi « attribuée ».

## Notes

<sup>1</sup> Cette note de recherche est inspirée d'une communication présentée au 6<sup>e</sup> Colloque du Centre d'études ethniques des universités montréalaises, le 26 février 2004. Je remercie très chaleureusement pour leurs nombreux commentaires quant aux différentes versions préliminaires : ma directrice, Deirdre Meintel, et Emmanuel Kahn. Je suis également très reconnaissante envers mes collègues du C.I.E. Laurentides ainsi que toutes les personnes rencontrées dans le cadre de cette recherche, sans qui elle n'aurait pas vu le jour.

<sup>2</sup> Nous exerçons cette profession depuis janvier 2001. Fondée en 1984, cette organisation sans but lucratif offre des services en employabilité auprès de populations diverses sur le territoire des Laurentides. Dans le cas des personnes immigrantes, deux conseillers en emploi offrent un service spécialisé pour les résidents dans la région (300 personnes rencontrées chaque année) et deux autres, un service dans le cadre du volet « attraction » de la politique de régionalisation de l'immigration. Ces services sont financés principalement par Emploi-Québec et le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

<sup>3</sup> Le déclassement est « le fait pour un travailleur, de passer d'un emploi qualifié à un emploi non qualifié » (Berset *et al.*, 1999; Dejempe, Cockx et Van der Linden, 2002; Laurent *et al.*, 2002).

<sup>4</sup> Nous privilégions une définition de l'intégration qui se veut à double sens, c'est-à-dire interactive, où la société d'accueil joue un rôle tout aussi important que l'individu (Taboada Leonneti, 1994; Fortin et Renaud, 2004; Rudiger et Spencer, 2003; Anderson

et Snow, 2001).

<sup>5</sup> Sur l'aspect du recouvrement de statut de personnes immigrantes au Québec : Voir Crespo, 1993; Renaud, 1999. Aussi, « le refus du 'n'importe quoi' » (McAll, 1996) met en perspective ce qu'est une intégration réussie ou non des requérants du statut de réfugiés au Québec.

<sup>6</sup> À ce sujet, Renaud, Piché et Godin (2003) avancent trois catégories d'hypothèse pour expliquer cette évolution: « discrimination, adaptation des immigrants et adaptation de la société » (2003 : 181).

<sup>7</sup> Les Laurentides sont au 8<sup>e</sup> rang des 12 régions de destination. La région de Montréal étant la première destination (79,2%), suivie de la Montérégie (4,3%), de la Capitale-Nationale (4,2%), de Laval et de l'Estrie (2,1% pour chacune), de l'Outaouais (2,0%), des Laurentides (0,9%), etc. (MRCI, 2004-b : 33).

<sup>8</sup> Malheureusement, ces données ne sont pas accessibles concernant l'immigration récente dans les Laurentides. À ce titre, étant donné la diversification de l'immigration depuis les années 1990, ce portrait devrait être différent.

<sup>9</sup> Nous estimons qu'entre 1999 et 2003, environ 150 adultes originaires de la Colombie se sont établis.

<sup>10</sup> Ce ne sont pas toutes les régions du Québec qui peuvent recevoir des réfugiés publics. Des organismes de services doivent exister dans la ville d'accueil, à savoir : francisation, aide à l'installation et à l'intégration à la communauté, support à la recherche d'emploi. Il convient d'ajouter qu'une fois sur le territoire, ces réfugiés ont le droit de changer de lieu de résidence. Aussi, dans le plan d'action 2004-2007, il est recommandé de réviser régulièrement quelles seront ces villes d'installation (2004-c : 44).

<sup>11</sup> Notons plusieurs communications sur cette thématique lors de la 7<sup>e</sup> conférence nationale de Metropolis (2004) et lors du 71<sup>e</sup> congrès de l'ACFAS (2003) ainsi que la création d'un observatoire pan-canadien ce prin-

temps : Vatz-Laaroussi (2004) .

<sup>12</sup> L'échantillon n'est pas nécessairement représentatif de l'ensemble de la population originaire de la Colombie et habitant le territoire des Laurentides. Néanmoins, en ce qui concerne les réfugiés publics faisant partie de la population active, si les Laurentides (en l'occurrence St-Jérôme) a été leur premier lieu d'établissement, ils sont dans la très grande majorité rencontrés (dans le cadre de l'entente sur la régionalisation de l'immigration). Pour les personnes immigrantes établies comme « indépendants » ou sous la catégorie « famille » ou dans le cas de réfugiés choisissant de s'établir dans les Laurentides comme 2<sup>e</sup> lieu de résidence, nous ne pouvons évaluer combien n'ont pas été rejoints.

<sup>13</sup> Les données tirées du recensement montrent que la proportion de femmes colombiennes est plus importante : 2585 femmes (59,0%) pour 1800 hommes (41,1%) (MRCI, 2004-a : 39). Nos données reflètent cette réalité.

<sup>14</sup> Pour la balance : 3 ont été admis sous les catégories « famille », 3 comme « indépendant », 1 est citoyen, 1 est réfugié accepté mais attend toujours sa résidence, et pour 1 cas l'information n'est pas disponible (cette personne est néanmoins résidente permanente).

<sup>15</sup> Dans un article sur l'immigration de professionnels asiatiques aux États-Unis, Kanjanapan (1995) a questionné les présupposés portant sur les liens entre scolarité-qualification et catégories d'admission. En effet, "a substantial proportion of this group of professionals enter the host country by using family relationship rather than the occupational preference category" (1995: 31). Il y a diverses façons d'entrer au pays et le choix d'immigrer comme indépendant ou à travers la réunification familiale peut être le résultat d'une décision stratégique, il n'y aurait donc pas d'adéquation simple.

<sup>16</sup> Les niveaux de scolarité ne reflètent pas nécessairement les équivalences d'études officielles délivrées par le MRCI. Ces niveaux ont été établis à partir de la parole du ré-

pondant (certains n'avaient pas leur diplôme en main lors de l'entrevue) et de l'évaluation des conseillers en emploi du C.I.E. Laurentides.

<sup>17</sup> La discrimination que peut exercer le milieu académique peut également être en lien avec des contraintes systémiques. Cet aspect est très peu soulevé dans la littérature. Mentionnons par exemple le pré-requis de l'expérience canadienne (ou d'exercer activement dans le milieu) afin d'accéder à certaines formations de mise à niveau en lien avec leur expertise, ou bien la réticence d'admettre une personne allophone étant donné la maîtrise imparfaite du français. Subir un refus du milieu académique est d'autant plus déstabilisant pour une personne immigrante que cette option est envisagée souvent en dernier recours, suite à des recherches d'emploi infructueuses... Cette fermeture amène le plan de carrière dans un cul-de-sac ou retarde démesurément le retour en emploi.

<sup>18</sup> Le facteur de la mobilité (posséder une voiture) a très peu été étudié. Soulevons les analyses de Sloane, 2002; Battu et Sloane, 2002. De fait, une pré-analyse des placements compilés à travers le C.I.E. Laurentides fait ressortir que le fait de posséder une voiture joue un rôle important.

<sup>19</sup> Certains cours universitaires sont offerts à St-Jérôme mais ceux-ci demeurent limités (environ 5 cours par année, particulièrement en sciences humaines). Également, l'alternative des cours offerts à distance est une option qui a été retenue pour plusieurs, mais dont le désavantage est l'impossibilité de créer un réseau de contacts et de renforcer le français oral.

<sup>20</sup> Nous entendons par accès restreint : une profession qui n'est pas réglementée, mais dont l'exercice requiert des connaissances spécifiques liées aux lois et règlements ou requiert par l'employeur un diplôme particulier, par exemple : administrateur d'entreprise, psycho-éducateur, secrétaire juridique, technicien en transformation alimentaire, agent de sécurité, etc.

<sup>21</sup> Tous les noms sont des pseudonymes. Aussi, les professions exactes, pré- et post-migratoires ne sont pas mentionnées et peuvent être changées par une profession de même type afin de préserver l'anonymat des répondants.

<sup>22</sup> À cet effet, même sur le site du MRCI (2002-c), nous retrouvons des recommandations allant en ce sens. Il serait intéressant d'analyser plus en profondeur cette tendance à inciter les personnes immigrantes à trouver un emploi transitoire, par exemple sur le modèle de l'« American Way of Life »... Voir à ce sujet l'article de Shih (2002) sur la perception des employeurs qui valorisent cet aspect. En fait, il n'y a pas de liens clairs entre l'acceptation d'un emploi transitoire et la mobilité professionnelle ascendante. L'impact du premier emploi peut avoir des effets tant négatifs que positifs.

<sup>23</sup> Cette dimension devra être approfondie, en effet, il semble y avoir des différences entre les « cohortes » de personnes originaires de la Colombie. L'expérience de ceux installés initialement a pu servir de modèle pour ceux arrivés plus tard. Aussi, « un pont s'est créé entre la Colombie et le Québec » (Maria, arrivée en 2000, profession libérale), maintenant la Colombie connaît le Québec, l'information circule... Les futurs migrants (réfugiés ou non) peuvent donc se préparer matériellement et psychologiquement à leur arrivée. De fait, la possibilité de retourner aux études semble être plus présente à l'esprit de ceux arrivés après 2002.

## Bibliographie

Abu-Laban, B., Derwing, T., Krahn, H., Mulder, M. et Wilkinson, L., 1999. *The Settlement Experiences of Refugees in Alberta. Vol. 1-2-3, A study Prepared for Citizenship and Immigration Canada*. Prairie Centre of Excellence for Research on Immigration and Integration, and, Population Research Laboratory. Revised Ed., Nov. 15, 1999. University of Alberta. 208 p.



- Alba-Ramírez, A. et Blázquez, M., 2003. *Types of Job Match, Overeducation and Labor Mobility in Spain* (Udated: 14.3.2003), Paper prepared for the International Conference «Overeducation in Europe: What do we know?», held in Berlin, 22-23 November, Organisers: Büchel, F., de Grip A. and Mertens, A., 31p.
- Anderson, L. et Snow, D. A., 2001. «L'exclusion sociale et le soi : une perspective d'interactionnisme symbolique», *Sociologie et Sociétés* (Thème : L'exclusion : changement de cap), Vol. XXXIII, n° 2, automne, p. 13-27.
- Avril, C., 2003. «Quel lien entre travail et classe sociale pour les travailleuses au bas de l'échelle? L'exemple des aides à domicile auprès des personnes âgées dépendantes.», *Lien social et Politiques - RIAC*, n° 49, printemps, p. 147-154.
- Basran, Gurcharn S. et Zong, L., 1998. «Devaluation of Foreign Credentials as Perceived by Visible Minority Professional Immigrants.», *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, vol.XXX, n° 3, p. 7-23.
- Battu, H. et Sloane, P. J., 2002. *Overeducation and Ethnic Minorities in Britain*, Discussion Paper Serie, n°650, November, Institute for the Study of Labor - IZA, 32 p.
- Bauer, T. et Zimmermann, K. F., 1999. *Occupational Mobility of Ethnic Migrants*, Discussion Paper Serie, n° 58, September, Institute for the Study of Labor - IZA, 24 p.
- Beauchesne, M.-N., 2002. «Éditorial», *Travail-Emploi-Formation*, no. Spécial : Aux marges du marché du travail. Employables, convertibles, clandestins, n° 3, p. 9-12.
- Berset, A.; Weygold S.-A.; Crevoisier O. et Hainard F., 1999. «Qualification-déqualification professionnelle des immigrants. Approche théorique.», *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 15, n°3, p.87-100.
- Bollé, P., 1997. «Perspective. Le travail à temps partiel: liberté ou piège?», *Revue Internationale du Travail*, n° 4.
- Bourdieu, P., 1998. *Contre-feux*. Paris, Éditions Raisons d'agir, 125 p.
- Bourhis, A. et Wils, T., 2001. «L'éclatement de l'emploi traditionnel. Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques», *Relations Industrielles / Industrial Relations*, vol.56, n° 1, p. 66-91.
- Boyd, M., 2000. *Matching Workers to Work: the Case of Asian Immigrant Engineers in Canada*, The Center for Comparative Immigration Studies, University of California-San Diego, Working Paper n° 14, May, 23p.
- Broze, L.; Gavray, C. et Ruyters, C., 2002. «Dualisme, mobilité et déterminants familiaux. Une analyse des transitions sur le marché du travail. », in *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, De la Croix, D., Docquier, F., Mainget, C., Perelman, S. et Wasmer, É. (éds), Bruxelles, Éditions de boeck, p.51-69.
- Cardu, H. et Sanschagrin, M., 2002. «Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec», *Recherches féministes*, Vol. 15, n° 2, p. 87-122.
- Castles, S. et Kosack, G., 1985. *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*. London and Worcester, Oxford University Press, 534 p.
- Castra, D., 2003. *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris, Presses Universitaires de France, 243p.
- Castronovo, M., 2002. *Le deuil de l'identité professionnelle. Le cas des personnes d'origine étrangère disposant d'un diplôme d'études supérieures non-reconnu par la Communauté française de Belgique*. Mémoire présenté à l'ORBEM, Belgique, 81 p.
- Chiswick, B.R.; Lee, Y.L. et Miller, P. W., 2002. *Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: a Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis*, Discussion Paper Serie, n° 452, March, Institute for the Study of Labor - IZA, 28 p.



- Conseil des Communautés Culturelles et de l'Immigration (CCCI), 1993. *L'immigration et le marché du travail. Quelques mesures pour favoriser l'intégration des nouveaux travailleurs immigrants*. Avis présenté à la ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration, Gouvernement du Québec, 71 p.
- Conseil des Communautés Culturelles et de l'Immigration (CCCI), 1991. *Avis à la ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration. L'énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration et le niveau d'immigration pour les années 1992 à 1994*, Gouvernement du Québec, 55 p.
- Crespo, S., 1993. *Recouvrement du statut professionnel antérieur à la migration dans une cohorte de nouveaux immigrants*. Mémoire de maîtrise, département de sociologie, Université de Montréal, 103 p.
- De la Croix, D., Docquier, F., Mainget, C., Perelman, S. et Wasmer, É. (éds), 2002. *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*. Collection du Service des études et de la statistique du Ministère de la Région wallonne, Bruxelles, Éditions de boeck. 510 p.
- Dejempe, M.; Cockx, B. et Van der Linden, B., 2002. «Déqualification en cascade ou inadéquation des qualifications en Belgique?», in *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, De la Croix, D., Docquier, F., Mainget, C., Perelman, S. et Wasmer, É. (éds), Bruxelles, Éditions de Boeck, p. 219-238.
- Dubar, C., 1995 [1991]. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles.*, 2<sup>e</sup> édition, Paris, Armand Colin. 276 p.
- Fortin, S., 2002. *Trajectoires migratoires et espaces de sociabilité : Stratégies de migrants de France à Montréal*. Thèse de doctorat en Anthropologie, Université de Montréal, 335 p.
- Fortin, S., 2000-a. *Destins et Défis. La migration libanaise à Montréal*. Montréal, Éditions St-Martin, 127 p.
- Fortin, S., 2000-b. *Pour en finir avec l'intégration...* Document de recherche, série 'Working Paper', Groupe de recherche ethnicité et société, Université de Montréal, 35 p.
- Fortin, S. et Renaud, J., 2004. «Stratégies d'établissement en contexte montréalais: une diversité de modalités?», in *Le racisme et la discrimination : les tensions et les défis d'une société plurielle*, Renaud, J.; Germain, A. et Leloup, X. (éds), Ste-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p.31-59.
- Fournier, G. et Bourassa, B. (dir.), 2004. *La précarité professionnelle: effets individuels et sociaux. Entretiens du CRIEVAT-Laval avec Serge Paugam*. Saint-Nicolas, Les Presses de l'Université Laval, 101p.
- Gagné, M. (sous-ministre adjointe à l'Intégration et à la Régionalisation), 2003. *Les actions du ministère de Relations avec les citoyens et de l'Immigration visant à favoriser l'attraction et l'établissement durables des personnes immigrantes en région*, Sixième conférence nationale Metropolis, mars 2003, Edmonton, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 14 p.
- Gagnon, M.-J., 2003. «Syndicalisme et classe ouvrière. Histoire et évolution d'un malentendu», *Lien social et Politiques. Numéro spécial : Des sociétés sans classes?*, n° 49, printemps, p.15-33.
- Geddie, K., 2002. *Licence to Labour : Obstacles Facing Vancouver's Foreign-Trained Engineers*, Research on Immigration and Integration in the Metropolis, Working Paper Series, Vancouver Centre of Excellence, n° 02-21, November, 39 p.
- Girard, M., 2002. *La précarité de l'emploi chez les nouveaux immigrants : une relation non-linéaire entre stabilité et qualité*. Mémoire en sociologie, Université de Montréal, juin, 93 p.
- Girard, S. et Manègre, J.-F., 1989. *Quelques arpents de neige... à partager : la régionalisation de l'immigration*. Avis présenté à la ministre des Communautés culturelles et de l'Immigration, publication officielle, gouvernement du Québec, 92 p.

- Giret, J.-F. et Hatot, C., 2001. «Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS.», *Formation Emploi*, n° 75, juillet-septembre, p. 59-73.
- Goffman, E., 1975 [1969]. *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*. Paris, Les Éditions de Minuit, 175 p.
- Gowricharn, R., 2001. «Introduction: Ethnic Minorities and Elite Formation», *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'intégration et de la migration internationale*, spring/printemps, vol. 2, n° 2, p.155-165.
- Gowricharn, R. (ed.), 2001. «Special Issue: Minority Elites in the making», *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 145 p.
- Grimshaw, D., Beynon, H., Rubery, J. et Ward, K., 2002. «The restructuring of career paths in large service sector organizations: 'delaying', upskilling and polarisation», *The Sociological Review*, vol.50, n°1, february, p. 89-115.
- Hegale, M. et Layon, É., 2002. «De l'employabilité à la convertibilité: vers une mobilité offensive des travailleurs», *Travail-Emploi-Formation*, n° Spécial : Aux marges du marché du travail. Employables, convertibles, clandestins., n° 3, p.15-26.
- Hum, D. et Simpson, W., 2002. «Do immigrants catch up economically», *Options Politiques/Policy Options*, March, p. 47-50.
- Kanjanapan, W., 1995. «The Immigration of Asian Professionals to the United States: 1988-1990», *International Migration Review*, vol.29, n°1, p.7-32.
- Khellil, M., 1997. *Sociologie de l'intégration*. Collection Que sais-je ?, Paris, Presses Universitaires de France, 127 p.
- Krahn, H., Derwing, T., Mulder, M. et Wilkinson, L., 2000. «Educated and Underemployed: Refugee Integration into the Canadian Labour Market.», *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'intégration et de la migration internationale*, Hiver, vol. 1, n° 1, p.59-84.
- Laurent, T., L'Horty, Y., Maille, P. et Ouvrard, J.-F., 2002. *Déqualification, employabilité et transitions sur le marché du travail: une analyse dynamique des incitations à la reprise d'emploi*, Document de Recherche EPEE. Centre d'études des politiques économiques de l'Université d'Evry, 21 p.
- Leung, H. H., 2000. *Settlement Service Policies and Settlement issues Among Chinese Canadian in Canada*. Project funded by CIC-OASIS. Tiré du site Internet de Metropolis, 17 p. Lien Internet: <http://canada.metropolis.net/>
- Li, P., 2001. *Earning Opportunities of Immigrants : An Analysis of Urban Scale, Industrial Structure and Economic Disparity*, PCERII Funded Research. Final Report. University of Saskatchewan, March 8, 15 p.
- Li, P., 2000. *The Market Worth of Immigrant's Educational Credentials*, Working paper prepared for Conference 'Creating Canada's Advantage in an Information Age', organized jointly by the Canadian Employment Research Forum and the Institute for Research on Public Policy, Ottawa, May 4-6, University of Saskatchewan and Prairie Centre of Excellence for Research on Immigration and Integration, 32 p.
- Lowe, G.S., 2000. *The quality of work. A people-centred agenda*. Don Mills, Ontario, Oxford University Press, 213 p.
- Mata, F., 1999. *The Non-Accreditation of Immigrants Professionals in Canada : Societal Dimensions of the Problem*. Multiculturalism Program. Citizenship and Canadian Identity, Department of Canadian Heritage, Tiré du site Internet de Metropolis. September 15, 1999, 19 p. Lien Internet: <http://canada.metropolis.net/>
- Mc Allister, I., 1995. «Occupational Mobility among Immigrants: The Impact of Migration on Economic Success in Australia», *International Migration Review*, vol.29, n° 2, p. 441-468.

- McAll, C., 1996. *Les requérants du statut de réfugié au Québec. Un nouvel espace de marginalité?* Groupe de recherche ethnicité et société, Université de Montréal. Publication officielle, Collection études et recherches n° 16, décembre, Production de la Direction des Communications du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Gouvernement du Québec, 100 p.
- Meintel, D., 2000. « Plural Identities among Youth of Immigrant Background in Montreal », *Horizontes Antropologicos*, Porto Alegre, ano 6, n° 14, novembre, p.13-37.
- Meintel, D., 1993. « Transnationalité et transethnicité chez des jeunes issus de milieux immigrés à Montréal », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 9, n° 3, p. 53-79.
- Mimeault, I. et Symard, M., 2001. « Travail agricole saisonnier occasionnel au Québec: espace d'inclusion ou d'exclusion », *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, XXXIII, n° 1, p. 25-45.
- Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 2004-a, *Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2001 : caractéristiques générales – Recensement de 2001 : données ethnoculturelles*, Édition mars 2004. Publication officielle, Gouvernement du Québec, 136 p.
- Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 2004-b. *Tableaux sur l'immigration au Québec, 1999-2003*, Direction de la population et de la recherche, gouvernement du Québec, Mars, 41 p.
- Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 2004-c. *Des valeurs partagées, des intérêts Communs. Pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec. Plan d'action 2004-2007*. Direction des Affaires publiques et des communications, mai, 135 p.
- Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 2004-d. *L'immigration au Québec : partage de responsabilités Québec-Canada, Statuts des personnes se trouvant au Québec, Catégories d'immigration*, Publication officielle, gouvernement du Québec, 12 p.
- Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 2003-a. *Rapport annuel de gestion 2002-2003*. Publication officielle, gouvernement du Québec, 96 p.
- Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 2003-b. *Plan d'immigration du Québec pour l'année 2004*. Publication officielle, gouvernement du Québec, 8 p.
- Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 2003-c. *La planification des niveaux d'immigration 2005-2007. Consultation 2005-2007*. Direction de la population et de la recherche du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 33 p.
- Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 2002-a. *Consultation 2001-2003 : L'immigration au Québec - Un choix de développement*, Publication officielle, Gouvernement du Québec, 24 p.
- Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 2002-b. *Plan d'immigration du Québec pour l'année 2003*, Publication officielle, gouvernement du Québec, 12 p.
- Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration, 2002-c. *Site officiel du Ministère, section "Travailler au Québec"* (mis à jour 28 octobre 2002), 10 p. Lien Internet: [www.mrci.gouv.qc.ca](http://www.mrci.gouv.qc.ca)
- Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 1991. *Au Québec, pour bâtir ensemble – Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*. Publication officielle, gouvernement du Québec, 104 p.
- Ministère des Travaux Publics et Services Gouvernementaux, 1997. *Révision de la législation sur l'immigration. Au-delà des chiffres. L'immigration de demain au Canada*. Gouvernement du Canada, 105 p.
- Organisation Internationale du Travail (OIT), 2003. "Hôtels, tourisme, restauration", section Activités Sectorielles - Dialogue Social, Tiré du site Internet de l'OIT, Lien Internet: [www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/sectors/tourism.htm](http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/sectors/tourism.htm)

- Paugam, S., 1994 [1991]. *La disqualification sociale : essai sur la nouvelle pauvreté*. 3<sup>e</sup> édition, Paris, Presses Universitaires de France, 255 p.
- Paugam, S., 2000. *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris, Presses Universitaires de France, 437 p.
- Pochic, S., 2001. «La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage», *Revue de l'IRES*, janvier, vol. 1, n° 35, 28 p.
- Portes, A., 1994. «America 2050: Immigration and the Hourglass», Tiré du site Institute for Global Studies in Culture, Power and History, Johns Hopkins University. Lien Internet: [www.jhu.edu/~igscph/win94por.htm](http://www.jhu.edu/~igscph/win94por.htm)
- Portes, A., Fernandez-Kelly, P. et Haller, W. J., 2003. *Segmented Assimilation on the Ground: The New Second Generation in Early Adulthood*, Working Papers Series, Center for Migration and Development, Princeton University, November, 54 p.
- Pott, A., 2001. «Ethnicity and Social Mobility: The Case of Turks in Germany», *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'intégration et de la migration internationale*, spring/printemps, vol. 2, n° 2, p. 169-187.
- Potter, S., 1999. *The Social Resources or Immigrants: Effects on the Integration of Independant and Family Class Immigrants to Toronto, Canada from South Asia*. Doctoral Thesis, Department of Sociology, University of Toronto, 238 p.
- Renaud, J., 1999. *Barrières et premier établissement en emploi: quelques exemples à partir d'enquêtes*. Département de sociologie et Centre d'études ethniques. Université de Montréal, Atelier sur les barrières à l'emploi, quatrième conférence internationale de Metropolis, Washington, D.C., décembre, 9 p.
- Renaud, J.; Gingras, L., Vachon, S., Blaser, C., Godin, J.-F. et Gagné, B., 2001. *Ils sont maintenant d'ici! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*. Collection Études, recherches et statistiques n°4, Réalisé par la Direction de la planification stratégique du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Sainte-Foy, Les Publications du Québec, 197 p.
- Renaud, J.; Piché, V. et Godin, J.-F., 2003. «L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leur dix premières années au Québec», *Sociologie et sociétés*, vol. XXXV, n° 1, p.165-184.
- Rudiger, A. et Spencer, S., 2003. *Social Integration of Migrants and Ethnic Minorities. Policies to Combat Discrimination*. Paper presented at the Conference "The economic and social aspects of migration", Jointly organised by The European Commission and the OECD, Brussels, 21-22 January 2003 (updated March 2003), 43 p., Lien Internet: [www.oecd.org/dataoecd/15/4/15516956.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/15/4/15516956.pdf)
- Schnapper, D., 1996. «Intégration et exclusion dans les sociétés modernes », in *L'exclusion: l'État des savoirs*, Paugam, S. (dir.), Paris, Éditions la découverte, p. 23-31.
- Schnapper, D., 1994 [1981]. *L'épreuve du chômage*, St-Amand, Gallimard, 273 p.
- Shih, J., 2002. «... Yeah, I could hire this one, but I know it's gonna be a problem': how race, nativity and gender affect employer's perceptions of the manageability of job seekers», *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 25, n° 1, January, p. 99-119.
- Sloane, P. J., 2002. *Much ado about nothing? What does the over-education literature really tell us?*, Keynote Address. International Conference on Over-education in Europe: What Do We Know?, Jointly organised by the Max Planck Institute for Human Development, Berlin and ROA at Maastricht University, NL, Berlin, 22-23 nov., 49 p.
- Statistique Canada, 2003-a. « Laurentides », *Profils des communautés 2001*. Publication officielle, gouvernement du Canada, 1 p.
- Statistique Canada, 2003-b. *Statut d'immigrant et période d'immigration (10A) et lieu de naissance du répondant (260) pour les immigrants et les résidents non*

*permanents, pour le Canada, les provinces, les territoires, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement, recensement de 2001 – Données-échantillon (20 %).*, - no 97F0009XCB01002 au catalogue, Publication officielle, gouvernement du Canada, 8 p.

Stier, H. et Levanon, V., 2003. «Finding an Adequate Job: Employment and Income of Recent Immigrants to Israel», *International Migration*, vol. 41, n° 2, p. 81-107.

Taboada Leonetti, I., 1994. «Intégration et exclusion dans la société duale. Le chômeur et l'immigré», *Revue internationale d'action communautaire*, n° 31, vol. 71, p. 93-103.

Vatz-Laaroussi, M., 2004. *Pour un observatoire pan-canadien de l'immigration dans les zones à faible densité*, communication présentée à la 7e conférence nationale de Metropolis, 25-28 mars 2004, Montréal.

Vatz-Laaroussi, M. et Charbonneau, J., 2001. «L'accueil et l'intégration des immigrants : à qui la responsabilité ? Le cas des jumelages entre familles québécoises et familles immigrantes », *Lien social et Politiques – RIAC*, n° 46, p. 111-124.